





Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

5744-8

3

Dépôt N°: 8 5 1 1 0 9 0

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

05744-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19208-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-28	85-11-06		85-10-28	88-10-01	30

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers et Trav. du Verre, loc. 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes Att: Mme Sylvie Godard 110 boul. Crémazie O. ste 640 Montréal, QC. H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Les Produits Duvernay Ltée 4711 boul. Couture St-Léonard, QC. H1R 3H7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2541 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

- Entente: Modifier annexe "A" - salaires pourcentages - membre de l'Association du Verre Plat signée: 85-10-28

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette Davia/dg	85-11-13

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

1 convention  
1 entente

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

ci-après appelé l'EMPLOYEUR

85 NOV - 6 11 53

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE  
LOCAL 1135

ayant sa principale place d'affaires  
au 110 ouest, Crémazie, Suite 640,  
dans les cité et district de Montréal.

ci-après appelé l'UNION

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 1 octobre 1988

24.02 La présente convention se renouvellera ensuite automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne donne un avis écrit à ce contraire à l'autre partie, entre le quatre-vingt-dixième (90ème) et le soixantième (60ème) jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de tout renouvellement.

St. LEONARD  
MONTREAL, ce 28<sup>e</sup> jour de OCTOBRE 1988

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,  
LOCAL 1135

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

'85 NOV -6 11 53

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PRODUITS DUVERNAY LTEE  
4711, boul. Couture  
ST-LÉONARD, (Québec)  
H1R 3H7

ci-après nommé l'Employeur

ET

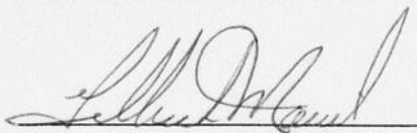
VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE  
LOCAL 1135  
110 ouest, Crémazie  
Suite 640  
MONTREAL, (Québec)  
H2P 1B9

ci-après nommé l'Union

1. Il est convenu entre les parties de modifier l'annexe "A" de la convention collective signée le 18 novembre 1982 et de la remplacer par celle signée le 28<sup>e</sup> JOUR de OCTOBRE 1985.
2. Les salaires et pourcentages (%) de vacances seront rétroactifs au 1<sup>er</sup> octobre 1985. Il est convenu que toute les autres articles de la convention collective prendront effet le 1<sup>er</sup> février 1986.
3. Il est expressément convenu entre les parties qu'au 1<sup>er</sup> juin 1986, la convention qui lie l'Association de l'Industrie du Verre Plat et le Local 1135 des Vitriers deviendra en force et que l'employeur, PRODUITS DUVERNAY LTEE, deviendra membre de l'Association et fera les ajustements de salaire et avantage.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À ST. LEONARD CE  
28<sup>e</sup> JOUR DE OCTOBRE 1985.

PRODUITS DUVERNAY LTEE

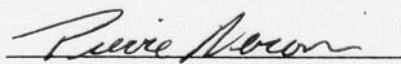


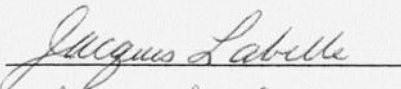
\_\_\_\_\_

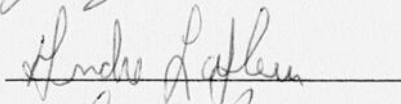
\_\_\_\_\_

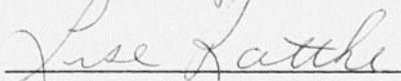
\_\_\_\_\_

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE  
LOCAL 1135









**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 3 0 1 0 6 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

05744-8

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-19208-01</b>
<b>Date</b>	Signature 82-10-01	Réception 82-12-20	<b>Durée</b>	Du 82-10-01	Au 85-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>15</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Vitriers travailleurs du Verre (section bois ouvré) loc. n°1135 110 Crémazie <sup>0</sup> ste 30 Montréal, Québec H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Les Produits Duvernay Ltée 4711 Boul. Couture St-Léonard, Québec H1R 3H7

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du code du travail à l'exception les vendeurs et employés de bureau.

<b>Région</b>	06-06	<b>Activité</b>	2541(5)	<b>Affiliation</b>	10
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Vitriers et travailleurs du verre loca 1135 de la Fraternité International des peintres et métiers connexes Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

*Renette Dand*

83-01-19

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

m.s.

CONVENTION COLLECTIVE


ENTRE: LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,

Ci-après appelé l'EMPLOYEUR

ET:

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
( section bois ouvré), LOCAL NO  
1135,  
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T.,  
C.O.T., C.T.C. ayant sa princi-  
pale place d'affaires au 110 oues  
Crémazie, suite 30, dans les  
cité et district de Montréal.

Ci-après appelé l'Union.

  
'82 DEC 20 11 24  
PAR MESSAGE

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

- 1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.
- 1.02 Le mot " Salarié " dans la présente convention désigne chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre selon le code du travail.
- 1.03 Le mot " Employeur " dans la présente convention désigne Les Produits Duvernay Limitée.
- 1.04 Les mots "Délégué d'Union" (Steward) ou Délégué général d'Union" (Chief Steward) dans la présente convention désignent un Salarié élu par et parmi les Salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.
- 1.05 Les mots "Agents d'Affaires" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par Elle, pour l'administration de la présente convention et des unités de négociation qui y sont assujetties.
- 1.06 Les mots "Chef d'Equipe" dans la présente convention désignent un salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés, tout en étant affecté lui-même à la production.

ARTICLE 2            REPRESENTATIONS PATRONALES -SYNDICALES

- 2.01            Les Produits Duvernay Ltée adhérant aux présentes reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des Salariés auxquels la présente convention collective s'applique telle que définit dans le certificat d'accréditation du 22 novembre 1979.
- 2.02            L'Union reconnaît Les Produits Duvernay Ltée comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhère par écrit aux termes de la présente entente.
- 2.03            La présente convention collective s'applique aux salariés de Les Produits Duvernay Ltée qui sont visés par le certificat d'accréditation émis le 22 novembre 1979

ARTICLE 3      PORTEE DE LA CONVENTION

3.01            Pour les fins de la classification des employés assujettis à la présente convention de travail, les parties se réfèrent aux classifications contenues en annexe aux présentes.

ARTICLE 4                    SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

- 4.01                    Tout nouveau Salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et devra signer l'Appendice "A".
- 4.02                    Tout Salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi tant que durera le présente convention ou tout renouvellement de celle-ci.
- 4.03                    L'Employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque salarié de l'unité d'accréditation, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures travaillées. L'Union avisera par écrit l'Employeur et le Salarié de tout arrérage de cotisations et initiation, et l'Employeur fera les déductions équivalentes sur la première paie suivant le rapport de l'avis.
- 4.04                    Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.03 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au secrétaire-trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.
- 4.05                    L'Employeur avisera le Délégué Général d'Union de l'embauchage de tout Salarié dans les quinze (15) jours suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au Délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification de ce Salarié.

4.06 Si un nouveau Salarié refuse de devenir membre de l'Union conformément à la convention collective, l'Employeur devra congédier le Salarié.

4.07 Les retenues mensuelles prévues aux articles 4.03 et 4.04 qui ne seront pas remises au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur, porteront un taux d'intérêt de deux pour-cent (2%) par mois à compter du 15ème jour de la déduction faite.

4.08 Sous réserve des dispositions du Code du Travail, l'Employeur s'engage à congédier tout Salarié qui ne se conforme pas aux statuts et règlements de l'Union.

ARTICLE 5            DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01            L'Employeur accepte la nomination d'un Délégué Général d'Union et d'un délégué qui agira en l'absence du Délégué Général.
- 5.02            Le Délégué d'Union à l'intérieur devra être un salarié régulier de l'Employeur, âgé d'au moins vingt-et-un (21) ans et ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté.
- 5.03            Le Délégué Général d'Union ayant douze (12) X mois d'ancienneté pour le même employeur sera le dernier mis à pied dans sa classification.
- 5.04            L'Employeur s'engage à donner instructions à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec le Délégué d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ce dernier.
- 5.05            L'Union s'engage à donner instructions à ses officiers, Délégués d'Union et membres, de donner leur collaboration la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.
- 5.06            Visites périodiques des Agents d'affaires:
- L'agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'ils obtiennent au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.
- En cette occasion, le Délégué Général, s'il en est requis, pourra rencontrer avec son agent d'affaires l'Employeur.

5.07

a) L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau Salarié assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.

b) L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses officiers dûment élus et du Délégué d'Union nommé comme susdit; L'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autre officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.08

Il sera permis au Délégué d'Union de quitter son travail sans perte de salaire de base pour s'occuper des affaires de l'Union, sur les lieux du travail, durant ses heures de travail, à condition que:

- 1) Les affaires à traiter concernent exclusivement à la fois l'Union et son Employeur;
- 2) Il s'agisse d'un grief de congédiement;
- 3) Que le Délégué d'Union ait, avant de quitter son travail, obtenu la permission de son contremaître;
- 4) Le temps d'absence du Délégué d'Union soit enregistré selon les méthodes adoptées dans le département;
- 5) L'Employeur pourra limiter ce temps s'il juge qu'il y a abus.

5.09

Si un Salarié membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce Salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois après en avoir prévenu l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le Salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà de trois (3) mois, le Salarié sera considéré comme mis à pied à partir de cette date.

ARTICLE 6

PROCEDURE DE GRIEFS

6.01

Un grief est une mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

Les parties reconnaissent l'importance de régler les griefs dans le plus bref délai possible.

6.02

Dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement donnant lieu au grief, l'Union, le Salarié ou son Délégué d'Union peut loger un grief par écrit, signé par le Salarié, au directeur du personnel ou équivalent. Ce dernier soumet sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Cependant, ce délai sera de cinq (5) jours ouvrables de l'évènement dans les cas de mesures disciplinaires.

Le grief déposé par écrit comportera l'allégué du ou des articles supposément enfreints.

6.03

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel ( ou de son équivalent ) ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie.

6.04

Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennent de choisir, dans les (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, l'arbitre auquel le grief sera soumis.

Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser à l'expiration du délai ci-haut mentionné au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

- 6.05 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.
- 6.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.
- 6.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 6.08 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'Agent d'affaires et du représentant de l'Employeur.
- L'Employeur devra alléguer à la première occasion la déchéance du droit de grief, si ce dernier est fait hors délai.
- 6.09 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre pourra maintenir la décision rendue ou la modifier ou prescrire le cas échéant le retour du Salarié, avec ou sans le remboursement total ou partiel par l'Employeur du salaire perdu par le Salarié par suite à la sanction imposée ( moins les gains reçus ailleurs ), pourvu qu'il constate soit l'absence d'une cause juste et raisonnable pour le congédiement, soit qu'il y ait eu preuve de la part de la partie syndicale de discrimination dans la sanction imposée.

/12...

6.10

Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnés dans le dossier d'un Salarié s'effacent au bout de douze (12) mois de calendrier et ne peuvent plus être invoqués contre ce Salarié, si dans cet intervalle le Salarié n'a pas été l'objet d'un autre avis disciplinaire ou d'une autre mesure disciplinaire de même nature.

6.11

Lorsque l'Employeur suspend ou congédie un Salarié, il doit lui communiquer par écrit les motifs de cette suspension, ou de ce congédiement dans un délai maximum de cinq (5) jours de cette suspension ou de ce congédiement avec copie à l'Union.

.../13

ARTICLE 7

JOURS FERIES

7.01 La fête est payable quel qu'en soit le jour.

- Jour de l'An;
- 2 janvier;
- Vendredi Saint;
- Fête de la Reine;
- Le 24 juin;
- Le 1er juillet;
- Fête du Travail;
- Jour de l'Action de Grâces;
- Le 24 décembre;
- Noël;
- Le 26 décembre;
- Le 31 décembre.

Pour chacun des jours mentionnés ci-dessus, chaque salarié doit recevoir l'équivalent d'une journée de travail au taux régulier du salaire.

7.02

Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit être au service de l'Employeur depuis vingt (20) jours et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par la convention ou autorisée par l'Employeur durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement dans les quinze (15) jours qui précèdent, suivi d'un rappel dans les quinze (15) jours qui suivent le jour férié, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

7.03

Après entente entre l'Union et l'Employeur, un congé chômé et payé peut être déplacé. Le critère de sélection étant la journée prise par l'industrie de la construction.

7.04

VACANCES:

L'année de référence pour fins de calcul de la paie de vacances est comprise entre le 31 mars et le 1er avril de chaque année.

7.05

Le Salarié qui, le 1er avril, justifie de moins d'un an de service continu chez le même Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé continu d'un jour par mois de service, sans que la durée exigible du congé n'excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

7.06

A) Le Salarié qui, le 1er avril, justifie d'un (1) an de service continu chez le même Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

B) Le Salarié qui, le 1er avril, justifie de trois (3) ans de service continu chez le même Employeur, reçoit durant l'année un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 5% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

7.07

Le Salarié qui, le 1er avril, justifie de six (6) ans de service continu chez le même Employeur, reçoit durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines, dont au moins deux (2) sont continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

7.08

Lorsque l'emploi d'un Salarié prend fin, il doit toucher l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le 1er avril précédent, s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

7.09

Pour les fins de la prise de vacances, l'Employeur peut fermer son atelier pendant les deux dernières semaines complètes de juillet, soit celles prises normalement par l'Industrie de la Construction.

Pour les Salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines, cette semaine sera prise suivant l'ancienneté et entente avec l'Employeur.

7.10

L'Employeur, sur le talon de chaque chèque de paye, indiquera le montant porté au crédit de chacun de ses Salariés et fera la remise de ce montant à l'Union, à tous les mois suivant les dispositions ci-dessus.

7.11

L'Union remet les montants portés au crédit de chacun de ses Salariés pour les vacances annuelles à une fiducie qui effectue les remises selon les dispositions ci-dessous:

- a) La fiducie doit verser à chacun de ses Salariés l'indemnité perçue dans la première semaine de juillet à chaque année;
- b) Nul ne peut réclamer avant cette date l'indemnité de vacances annuelles;
- c) Par dérogation au paragraphe précédent à la suite du décès d'un Salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congés annuels obligatoires de ce Salarié;

d) Indemnité payable adevnant la cessa-  
tion d'emploi:

Si l'emploi d'un Salarié prend fin  
par suite de son départ, de sa démission,  
ou par suite d'un congédiement pour cause,  
ou pour toutes autres raisons y compris  
une mise à pied temporaire de plus d'une  
semaine, le Salarié aura droit à tous les  
montants portés à son crédit selon les  
clauses ci-dessus.

ARTICLE 8

ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un Salarié pour le compte de l'Employeur à compter de la date de son embauchage.

8.02 Tout Salarié sera soumis à une période de probation d'une durée de soixante-cinq (65) jours de travail, à l'intérieur d'une période de six (6) mois, pour le compte de l'Employeur. Durant cette période de probation, à moins de stipulations contraires, le Salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs sauf dans le cas de réclamation de salaire ou autres avantages monétaires. Il deviendra régulier après cette période et son ancienneté sera rétroactive de soixante-cinq (65) jours de la date à laquelle il complète cette période.

8.03 A) Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il quitte volontairement son emploi;
2. s'il est absent sans justification et sans permission de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs;
3. s'il est congédié pour cause;
4. s'il est absent de son travail pour plus de neuf (9) mois consécutifs à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie, auquel cas l'ancienneté ne se perdra qu'après vingt-quatre (24) mois d'absence à la condition que le Salarié soit revenu au travail pour une période de trois (3) mois consécutifs;

NON

5. à la suite d'une mise à pied, s'il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union, et que l'employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union;

Cependant, l'Employeur pourra remplacer cet avis écrit par un appel téléphonique au Salarié, en présence du Délégué Syndical, auquel cas, il devra se présenter à la date fixée.

- B) Si un salarié mis à pied est rappelé à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de sa mise à pied, il sera rétabli dans son ancienneté.

- 8.04 L'ancienneté stipulée aux présentes s'applique pour l'atelier tout entier.
- 8.05 Dans le cas d'une mise à pied, l'ancienneté sera respectée dans la mesure où le Salarié qui a de l'ancienneté ait l'habileté, la compétence et l'efficacité pour remplir les exigences normales des tâches disponibles pouvant incomber au Salarié ainsi déplacé.
- 8.06 Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur s'engage à rappeler les Salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied et ce, suivant le contenu de l'article 8.05.

8.07

- A) Tout Salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement pour cause de fermeture. Ce préavis est d'une (1) semaine si le Salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans le cas de faute grave du Salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au Salarié au moment de son départ une indemnité compensatoire égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

- B) Cependant, le Salarié, qui a obtenu son ancienneté et qui est mis à pied temporairement pour manque de travail, pour moins de quinze (15) jours ouvrables, recevra un préavis minimum d'une journée avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur. Pour une mise à pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables, le Salarié recevra un préavis minimum d'une semaine avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur, sauf dans les situations hors du contrôle de l'Employeur. A défaut de ces préavis, le Salarié qui a obtenu son ancienneté, recevra le salaire pour le temps du préavis en cause, à son taux régulier.

8.08

Dans le cas de promotion, les Salariés ayant le plus d'ancienneté seront préférés pourvu qu'ils soient qualifiés, aient une habileté, une compétence et une efficacité égales aux autres Salariés et que le nouveau poste soit affiché une (1) semaine à l'avance. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociation ne seront pas sujettes à la procédure de griefs ni à la présente convention.

Dans tous les cas d'un poste à être comblé par suite de la vacance d'une promotion, l'Employeur n'aura pas à afficher ce poste et il sera comblé suivant les critères de l'article 8.09.

8.09

- A) Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'il y a un nouveau poste dont la classification et la qualification existent déjà dans l'industrie, l'Employeur devra faire le choix du candidat en considérant les facteurs suivants: expérience, habileté et compétence pour remplir le poste. Ledit poste sera accordé au Salarié ayant le plus d'ancienneté dans le cas où les postulants ont l'expérience, l'habileté et la compétence égales.
- B) L'Employeur affiche le poste durant cinq (5) jours ouvrables. L'avis précisera le titre de l'emploi, les heures de travail, le salaire attribué, ainsi que les exigences nécessaires permettant de remplir la tâche.

- C) Les Salariés qui désirent le poste indiquent leur nom sur la feuille d'affichage;
- D) Les Salariés absents pour maladie ou accident et qui sont intéressés peuvent exprimer leur choix de façon générale par écrit à la condition qu'ils reviennent au travail à la date indiquée par l'Employeur pour combler ce poste.

8.10

Dans le cas de surtemps, celui-ci est volontaire.

Ce temps supplémentaire est octroyé en premier lieu à la personne qui occupe normalement la tâche, en deuxième lieu, à défaut, au salarié ayant l'ancienneté en autant qu'il soit immédiatement qualifié.

Cependant, dans le cas où il n'y aurait pas suffisamment de salariés pour accomplir le travail à faire, l'Employeur pourra assigner les Salariés nécessaires en fonction de leur compétence et classification, mais ce par ordre inverse d'ancienneté.

8.11

Au début de septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des Salariés réguliers, indiquant le nom du Salarié, sa date d'ancienneté, sa classification, liste qui deviendra officielle dans les quinze (15) jours de son envoi.

ARTICLE 9      ABSENCES AUTORISEES

9.01      Pour affaires syndicales:

L'Employeur accordera la permission à deux (2) Salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que ces absences ne nuisent d'aucune manière à l'opération efficace de l'atelier.

9.02      Congé de deuil:

- a) Lors du décès de son conjoint, de son enfant, de son père ou de sa mère, tout Salarié a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs. Chaque jour d'ouverture compris dans ces trois (3) jours entraîne une indemnité égale au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.
- b) Lors du décès d'un frère ou d'une soeur, le Salarié a droit à deux (2) jours de congé avec paie, du jour du décès au jour des funérailles inclusivement si ces jours font partie de sa semaine normale de travail.
- c) Lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, le Salarié a droit à un (1) jour de congé avec paie, le jour des funérailles, si elles ont lieu durant un jour faisant partie de sa semaine normale de travail.

A ces jours accordés aux trois (3) paragraphes précédents, il sera accordé un (1) jour additionnel, lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus deux cent milles, ( à vol d'oiseau ), de la ville.

9.03

A) Un Salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée.

B) Un Salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un (1) jour de congé avec solde, dans les dix (10) jours précédant ou suivant la naissance.

ARTICLE 10      SECURITE ET SANTE

- 10.01            L'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses Salariés et avoir un Comité de Sécurité qui tiendra une assemblée, une fois par mois durant les heures de travail, selon les exigences de la Loi.
- 10.02            Sous réserve de l'application intégrale et exclusive des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité, un Salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution du travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, à moins que les conditions d'exécution de ce travail soient normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- 10.03            L'Employeur ne peut imposer un congédiement, une suspension ou une mesure disciplinaire, si le droit a été exercé de façon non abusive.
- 10.04            L'Employeur devra aménager un endroit fermé convenable et propre à l'usage de ses Salariés. Cet endroit sera équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux Salariés de prendre leur repas, de se changer et de déposer les vêtements de travail. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 10.05            Un Salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou d'une maladie sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté.

10.06 Un Salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paie le jour de l'accident, en plus il devra se conformer à la Loi des Accidents du Travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital le plus près.

10.07 L'Employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des Salariés et le bon fonctionnement de l'usine, le tout conformément aux normes décrétées par le Ministère du Travail.

10.08 Sujet aux dispositions et à l'application de la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail, l'Employeur fournira aux salariés l'équipement de protection individuel ou collectif qui pourra être déterminé.

10.09 Dans le cadre de cet article " Santé et Sécurité au Travail, aux fins de satisfaire aux normes de santé et sécurité, tout Salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau Salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique.

ARTICLE 11      TABLEAUX D'INFORMATION

11.01            L'Union aura l'usage d'un tableau d'information dans l'entreprise de l'Employeur aux endroits désignés par l'Employeur. Des avis pourront être placés sur ce tableau pourvu qu'ils aient préalablement reçu l'approbation de l'Employeur. Ces avis ne devront traiter que de matière se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.

11.02            Sous réserve de la clause précédente, il n'y aura pas d'affichage, de distribution d'avis, de cartes, de pamphlets ou de littérature quelconque sur les lieux du travail sans la permission écrite de l'Employeur.

ARTICLE 12      DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 12.01            L'Union convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs attachés à la gérance, sauf ceux qui sont limités par la Loi ou la présente convention.
- 12.02            L'Union reconnaît de plus le droit de l'Employeur d'opérer et de gérer ses affaires à tout point de vue selon ses engagements et ses responsabilités. Ainsi l'endroit où est situé l'atelier, les produits à être distribués ou fabriqués, les cédules de manutention ou de production, les méthodes, les procédés et les moyens de production, ainsi que le nombre de Salariés requis qu cours des opérations, sont des décisions qui relèvent uniquement et exclusivement de l'Employeur. De même l'Employeur a le droit d'établir ou de modifier, de temps à autre, les règles et réglementations que doivent observer les Salariés. Ces droits et fonctions ne seront pas exercés par l'Employeur de manière à porter atteinte aux dispositions de la présente convention.
- 12.03            Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est expressément entendu et compris que l'inattention au travail, l'incompétence, l'insubordination ou une infraction sérieuse aux règles et règlements de l'atelier seront acceptés comme des motifs pouvant justifier le congédiement d'un Salarié. La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à empêcher un Salarié de formuler un grief selon la procédure mentionnée ci-dessus afin de déterminer s'il y a eu pareille infraction ou non de sa part.

ARTICLE 13 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCK-OUT

- 13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des Salariés et il n'y aura pas de contregrève (lock-out) de la part de l'Employeur.
- 13.02 Sans préjudice à tous autres moyens, l'Employeur aura le droit de congédier ou autrement punir tout Salarié prenant part, au cours de la présente convention, à un ralentissement ou à un arrêt de travail, de même que tout Salarié provoquant pareil incident. La présente stipulation ne sera pas interprétée cependant, de manière à empêcher le Salarié de formuler un grief.
- 13.03 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des Salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie.
- 13.04 L'Union devra, par l'un de ses Officiers internationaux et/ou son président général, sur demande de l'Employeur, répudier toute grève ou autre arrêt de travail concerté, de tout groupe quelconque de Salariés, qui aurait lieu pendant la durée des présentes et devra déclarer que toute ligne de piquetage établie en pareille occasion est illégale et ne lie pas les membres de l'Union; une telle répudiation et une pareille déclaration seront communiquées par écrit à l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures de la demande de l'Employeur à cet effet.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01 La classification des emplois des Salariés et les taux qui s'y appliquent sont ceux apparaissant à l'Annexe " Tâches et Salaires " faisant partie intégrante de la présente convention.

14.02 Pour tout nouveau Salarié, le taux à l'embauche pour la période d'un (1) an sera le taux apparaissant à l'Annexe " Tâches et Salaires ".

14.03 Période de paie et bulletin de paie:

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux Salariés, avec chaque paie, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

- A) les nom et prénom du Salarié;
- B) le nombre d'heures normales;
- C) le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- D) le taux horaire du salaire;
- E) le montant du salaire brut;
- F) la nature et le montant des retenues opérées;
- G) le montant du salaire net;

ARTICLE 15            CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

15.01            L'Employeur peut exiger qu'un Salarié travaille temporairement ( pour une période inférieure à vingt (20) jours ouvrables) dans une classification inférieure ou supérieure à laquelle il appartient, dans ces cas, son taux de salaire demeure celui de sa classification régulière.

15.02            Lorsqu'un changement est accordé à la demande d'un Salarié, il est payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

B) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart de nuit \$ 0.20 l'heure. Les heures régulières du quart de nuit commencent et se terminent entre vingt-quatre (24:00) et...

ARTICLE 16            TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

16.01            Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un Salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa tâche, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette tâche.

ARTICLE 17 PRIMES POUR LE QUART DE SOIREE ET DE NUIT

17.01 Sauf pour le gardien et ou le chauffeur de bouilloire, le cas échéant:

A) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart du soir une prime de \$ 0.15 l'heure. Les heures régulières du quart du soir commencent et se terminent entre seize (16.00) heures et une (1.00) heure.

B) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart de nuit \$ 0.20 l'heure. Les heures régulières du quart de nuit commencent et se terminent entre vingt-quatre (24:00 ) et neuf (9.00) heures.

17.02 Une prime de \$ 0.50 l'heure ouvrée sera versée au chef d'équipe.

ARTICLE 18      PAUSE-CAFE, INDEMNITE DE PRESENCE

18.01              Pause-café:

Une période de dix (10) minutes sans perte de salaire sera accordée aux Salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi sur les lieux du travail. Lors du travail en surtemps, pour un minimum de trois (3) heures, une autre période sera accordée avant le début du surtemps. L'Employeur pourra céduer cette période de repos.

18.02              1. Indemnité de présence:

Durant le cours normal de son emploi, tout Salarié qui n'a pas été avisé du contraire la veille et qui se présente à son travail, doit recevoir une compensation minimum de trois (3) heures de salaire à son taux effectif, s'il n'est pas requis de travailler ce jour-là. L'Employeur peut exiger que ce Salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

2. Exceptions ( 1er paragraphe ne s'applique pas)

Dans le cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions du temps, ligne de piquetage ou de toute autres causes indépendantes de la volonté de l'Employeur, tel qu'un incendie, une inondation, bris, manque d'électricité etc....

ARTICLE 19

HEURES DE TRAVAIL

19.01

A) La semaine est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement.

B) Tout travail accompli après huit (8) heures dans la même journée est du temps supplémentaire et sera rémunéré une fois et demie ( 1 1/2 ) le taux horaire régulier du Salarié.

19.02

Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du Salarié.

19.03

Tout travail exécuté un jour férié sera rémunéré à temps et demi.

19.04

Lorsqu'un Salarié est rappelé d'urgence après sa journée de travail normale, il sera payé temps et demi à compter de l'heure de son départ du logis jusqu'à ce qu'il soit l'heure de son retour au logis, soit l'heure du début de sa prochaine journée régulière de travail selon la première de ces éventualités.

Le paiement minimum pour un tel travail ne devra jamais être inférieur à trois (3) heures de travail au taux régulier.

19.05

En aucun cas, n'y a-t-il cumul de temps supplémentaire.

ARTICLE 20 CONGE DE MATERNITE

20.01

Dans le présent article, on entend par:

- a) Certificat médical: un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exécuter la médecine suivant les Lois du Québec.
  
  - b) Congé de maternité: une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par la présente convention.
  
  - c) Naissance: la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.
- 
1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une Salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis et être à l'emploi de cet Employeur le jour précédant ce préavis.
  
  2. La Salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise.  
  
Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
  
  3. Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la Salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de la grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la Salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

4. Sous réserve des clauses 10 et 11, la Salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

5. Si la naissance a lieu après la date prévue, la Salariée a droit automatiquement à une extension de congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la Salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
6. Sur la présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la Salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Le Salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste, les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la Salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue pour la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

7. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger par écrit de la Salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la Salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

8. Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la Salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste le danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 4 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
9. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la Salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

10. Si une Salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
11. La Salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.
12. Sauf dans le cas des clauses 9 et 10, l'Employeur doit faire parvenir à la Salariée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la Salariée de donner le préavis prévu à la clause 13.
13. La Salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis, d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de ce préavis, l'Employeur qui a fait parvenir l'avis prévu à la clause 12, n'est pas tenu de reprendre la Salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
14. La Salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

15. L'Employeur peut exiger de la Salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
16. A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la Salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.
17. La participation de la Salariée aux avantages sociaux ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations, dont l'Employeur assume sa part, exigibles à ces avantages.
18. Si le poste régulier de la Salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste, si elle avait été au travail.
19. Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la Salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les Salariés effectivement licenciés, en ce qui a trait notamment au rappel etc ....

20.02 La Salariée sera rétablie dans ses droits d'ancienneté dès le premier jour de son retour au travail.

Le présent article 20 n'a pas pour effet de conférer à une Salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 21      CLAUSES GENERALES

- 21.01            Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants, sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les gouvernements, de chaque Salarié; ces formules seront remises aux Salariés.
- 21.02            Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter des questions d'intérêt commun, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.
- 21.03            L'Employeur coopérera de façon raisonnable dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.
- 21.04            Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la Loi, nulle et sans effet, n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.

ARTICLE 22      AVANTAGES SOCIAUX

- 22.01            L'Employeur doit verser à l'Union une cotisation de vingt-cinq ( \$ 0.25) par heure effectuée pour le compte de chacun de ses Salariés ayant acquis leur ancienneté. De plus, l'Employeur devra précompter sur le salaire de ces Salariés une cotisation de cinq cents ( \$ 0.05 ) par heure effectuée.

ARTICLE 23

DUREE DE LA CONVENTION

23.01

La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 1982 pour se terminer le 30 septembre 1985. Cependant, en ce qui regarde les taux de salaire contenus à l'Annexe "A", cette annexe est valable pour un (1) an et sera alors renégociée dans les délais et droits prévus au Code du Travail pour les deux (2) dernières années du contrat en cours.

*K-11  
Non  
Voir  
Amende de MONTREAL*

23.02

Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au lock-out.

MONTRÉAL ce 1er jour de octobre 1982  
*Det J*  
*SW*

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRI  
( section Bois Ouvré ), LOCAL  
NO. 1135, F.I.P.M.C. et F.T.Q.,  
F.A.T., C.O.T., C.T.C., ayant  
sa principale place d'affaires  
au 110 ouest, Crémazie, suite  
30 dans les cité et district  
de Montréal.

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

A N N E X E "A" - TACHES ET SALAIRES

1er octobre 1982

1er avril 1983

Ouvrier polyvalent:	\$ 7.31	\$ 7.67
Coupeur de moustiquaire:	\$ 7.31	\$ 7.67
Rouleur de moustiquaire:	\$ 7.00	\$ 7.35
Assembleur de moustiquaire ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté:	\$ 6.85	\$ 7.19
Assembleur de moustiquaire ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté:	\$ 6.25	\$ 6.56
Taux à l'embauche:	\$ 5.50	

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,  
Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

ET: VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
(section bois ouvré), LOCAL NO. 1135,  
Ci-après appelé: L'UNION

Il est expressément convenu entre les parties soussignées que l'article 5.03 de la convention collective actuelle n'aura pas d'application s'il y a deux (2) salariés et moins à l'usine à l'emploi de l'Employeur.

Si pareille situation se produit, il est convenu que les délais prévus à l'article 6.02 de la procédure de grief commenceront à courir à compter du moment où le délégué syndical sera de retour à l'usine.

Les parties conviennent au besoin, que ladite lettre d'entente pourra être déposée au Ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

En foi de quoi, les parties ont signé  
à Montréal, ce 18ème jour de Nov 1982.

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

Albert Hamel  
Richard Blais  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
(section bois ouvré), LOCAL NO. 1135

Yves Turcotte  
Auguste Lapelle  
Leoline Duvernay  
Yvan Létourneau  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE:

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,

Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

ET:

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
( section bois ouvré ), LOCAL NO. 1135

Ci-après appelé: L'UNION

Les parties soussignées conviennent que l'application de l'article 7.02 de la convention collective actuelle signée entre les parties, en cas de contestation quant à son interprétation, sera interprétée de la façon qu'il a été convenu dans cette correspondance du 7 mai 1981 échangée entre les parties, ladite correspondance étant annexée aux présentes pour en faire partie intégrante.

Les parties conviennent, au besoin, que ladite lettre d'entente pourra être déposée au Ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

En foi de quoi, les parties ont signé

à Montréal ce 18ème jour de nov 1982.

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

Roland Blais  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VITRIERS- TRAVAILLEURS DU VERRE  
( section bois ouvré ), LOCAL NO. 1135,

Jacques Labbé  
Luciane Hugué  
Vernon Laté  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE:

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,

Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

ET:

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
( section bois ouvré ) , LOCAL NO. 1135,

Ci-après appelé: L'UNION

Il est expressément convenu entre les parties soussignées que le nouvel article 8.02 ( acquisition du droit d'ancienneté ) de la convention collective actuelle signée entre les parties, n'a d'application uniquement que pour les nouveaux salariés à être embauchés par l'Employeur et que par conséquent, ledit article ne pourra être invoqué par des salariés soit en place ou ayant déjà travaillé pour Les Produits Duvernay Ltée.

Les parties conviennent, au besoin, que ladite lettre d'entente pourra être déposée au Ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du Travail.

En foi de quoi, les parties ont signé  
à Martin ce 18 ème jour de juin 1982.

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
(section bois ouvré ), LOCAL NO. 1135,

Richard Blais  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jacques Labbé  
Wilfrid Duvernay  
Duvernay Ltée  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,

Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

ET: VITRIERS -TRAVAILLEURS DU VERRE  
(section bois ouvré), LOCAL NO 1135,

Ci-après appelé: L'UNION

Nonobstant le contenu de l'article 19:01, il est convenu entre les parties que l'Employeur pourra, à titre expérimental, mettre en place un horaire de travail qui ferait en sorte de permettre aux salariés de terminer le vendredi à la fin de la première période de travail.

Dans un tel contexte, il est entendu que, si l'horaire de travail s'exécutait en excédent du contenu de l'article 19:01, aucun temps supplémentaire ne sera réclamé tant par le syndicat que par les salariés.

Au surplus, compte tenu du fait que l'Employeur se doit de maintenir son service à la clientèle, ce dernier pourra exiger des horaires de travail différents pour certains salariés et ce, suivant les mêmes conditions que ci-haut énumérées.

Les parties conviennent au besoin, que ladite lettre d'entente pourra être déposée au Ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

En foi de quoi, les parties ont signé

à Montreal, ce 18ème jour de Nov 1982.

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
(section bois ouvré), LOCAL NO. 1135

\_\_\_\_\_  
Rolland Stais  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Jacques Lételle  
Suzanne Duquenois  
Vernon Lételle

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

ET: VITRIERS-TRAVAILLEURS DU VERRE  
( section bois ouvré), LOCAL NO. 1135

Ci-après appelé: L'UNION

Nonobstant le contenu de l'article 22.01 de la convention collective de travail, si un changement de cotisation était décrété par l'assureur, pour lesdits avantages sociaux, il est entendu qu'il pourra alors y avoir réouverture de ladite clause.

Les parties conviennent au besoin, que ladite lettre d'entente pourra être déposée au Ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

En foi de quoi, les parties ont signé  
à Montréal, ce 18ème jour de juin 1982

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

\_\_\_\_\_  
Richard Blais  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VITRIERS-TRAVAILLEURS DU VERRE  
(section bois ouvré), LOCAL NO. 1135

\_\_\_\_\_  
Jacques Labbé  
Liliane Giguère  
Vernant Labé  
\_\_\_\_\_

**DÉPÔT**

57448

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé     
  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-19208-01</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>84-03-03</b>	Réception: <b>84-03-14</b>
	Durée	Du      Au
		Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Vitriers Trav. du Verre, loc. 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes</b> Att: Mme Sylvie Godard 110 O. boul. Crémazie ste 640 Montréal, QC. H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Produits Duvernay Ltée</b> 4711 boul. Couture St-Léonard, QC. H1R 3H7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2541 (5)</u> Affiliation: <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 
 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

- Entente: Article 23.01 de la convention collective annexe "A" - tâches - salaires pour 2e et 3e année.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-04-04</b>

**Pour renseignements**

 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 

 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Dossier: M-19208-01  
Affaire: MR-077-11-79

'84 MAR 14 14 2

C O N V E N T I O N   C O L L E C T I V E

( pour les 2ième et 3ième années )

ENTRE:                    LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,

Ci-après appelé: " L'EMPLOYEUR "

ET:                        VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
                              ( section bois ouvré ), LOCAL NO. 1135,  
                              F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.,  
                              ayant sa principale place d'affaires au 110 ouest,  
                              Crémazie, suite 30, dans les cité et district de  
                              Montréal.

Ci-après appelé " L'UNION "

C O N V E N T I O N   C O L L E C T I V E

( Pour les 2ième et 3ième années )

ENTRE:

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,

Ci-après appelé: " L'EMPLOYEUR "

ET:

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
(section bois ouvré ), LOCAL NO. 1135,

Ci-après appelé " L'UNION "

Conformément à l'article 23.01 de la convention collective  
présentement en vigueur, et suite à des rencontres de négocia-  
tions intervenues entre elles, les parties conviennent d'ajouter  
à l'Annexe "A" les augmentations suivantes négociés, soit:

Pour le 1er octobre 1983

au 30 septembre 1984:                    une augmentation de .35¢ l'heure

Du 1er octobre 1984

au 30 septembre 1985:                    une augmentation de .35¢ l'heure

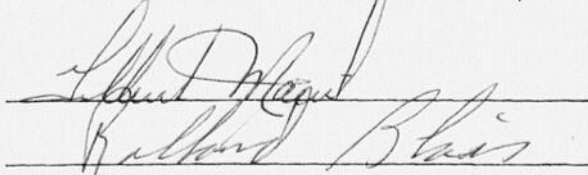
et ce, à l'exclusion du taux à l'embauche qui lui est de:

\$ 5.75    à compter du 1er octobre 1983,

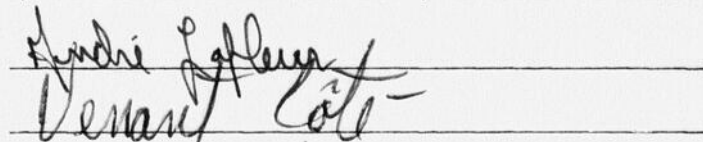
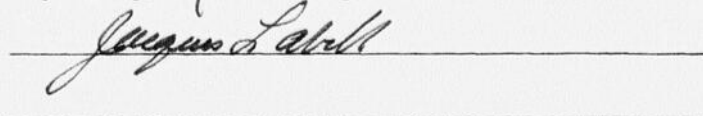
\$ 6.00    à compter du 1er octobre 1984.

LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE, CE 3 EME JOUR DE MARS  
1984, A 11.15.

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VITRIERS- TRAVAILLEURS DU VERRE  
( section bois ouvré ) LOCAL NO.1135

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

A N N E X E "A" - TACHES ET SALAIRES

	<u>1er octobre 1982</u>	<u>1er avril 1983</u>	<u>1er octobre 1983</u>	<u>1er octobre 1984</u>
Ouvrier polyvalent:	\$ 7.31	\$ 7.67	\$ 8.02	\$ 8.37
Coupeur de moustiquaire:	\$ 7.31	\$ 7.67	\$ 8.02	\$ 8.37
Rouleur de moustiquaire:	\$ 7.00	\$ 7.35	\$ 7.70	\$ 8.05
Assembleur de moustiquaire ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté:	\$ 6.85	\$ 7.19	\$ 7.54	\$ 7.89
Assembleur de moustiquaire ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté:	\$ 6.25	\$ 6.56	\$ 6.91	\$ 7.26
Taux à l'embauche:	\$ 5.50		\$ 5.75	\$ 6.00

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUITS DUVERNAY LTEE,

Ci-après appelé : "L'EMPLOYEUR "

ET: VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE  
(section bois ouvré ), LOCAL NO. 1135,  
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T. C.O.T., C.T.C.,  
ayant sa principale place d'affaires au 110  
ouest, Crémazie, suite 30, dans les cité et  
district de Montréal.

Ci-après appelé: " L'UNION "

Suite à l'entente intervenue dans le dossier en titre relativement aux modifications des salaires pour les années 1983-1984, il est convenu entre les parties, qu'aux salaires ainsi ajustés, les salariés réguliers permanents bénéficieront d'un système de boni-groupe basé sur l'économie de rendement de productivité obtenu à partir des éléments suivants:

- a) Un rendement de productivité sur les ventes pour la période se terminant le 31 juillet 1983 est ainsi déterminé et fixé:

$$\$ 195,900.00 \quad X \quad 100 \quad / \quad \$ 2,470,500.00 \quad = \quad 8\%$$

$$( M O \text{ Manufacturière } ) / ( \text{ Ventes Manufacturées } ) = \text{ Rendement}$$

- b) Toute amélioration de rendement sur le pourcentage ci-haut établi se traduira par la répartition suivante, à savoir: 50% des économies ainsi réalisées seront redistribuées au prorata des heures travaillées entre les employés réguliers permanents, l'autre 50% sera réinvesti en équipement ( étude, amélioration ou autre ....) de la compagnie Les Produits Duvernay Ltée.

c) Ce calcul débutera à compter du 1er août 1983 et ce, jusqu'au 31 juillet 1984 pour la première année, et ainsi de suite pour la durée de la présente convention.

Les résultats seront comptabilisés à chaque trimestre et le boni sera versé aux salariés permanents alors à l'emploi des Produits Duvernay Ltée au mois de décembre qui suit la fin de la période d'une année.

Sous réserve de l'application du contenu de cette lettre d'entente, à titre d'explication, il est considéré comme faisant partie intégrante des présentes, et les parties déposent en annexe à la présente lettre d'entente, cette proposition de bonis salarial déposée antérieurement, annexe portant les initiales des parties en titre.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 3 EME JOUR DE MARS 1984.

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE VITRIERS-TRAVAILLEURS DU VERRE (section bois ouvré), LOCAL NO. 1135, F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C. ayant sa principale place d'affaires au 110 Ouest, Crémazie, suite 30, dans les cité et district de Montréal

*Richard Blais*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Yves P. Lalonde*  
*Yves P. Lalonde*  
*Jean L. Larivière*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



\* PROPOSITION DE BONIS SALARIAL \*

- La Compagnie Les Produits Duvernay Ltée., vous propose l'offre suivante :
- Les valeurs présentées dans le présent document sont tirées des chiffres recueillis durant la période commençant le 1er Août 1982 et se terminant le 31 Juillet 1983.
- Les coût de production (Partie Salaires Seulement) ont été de :

\$ 211,100.00 pour 28,953 heures totales travaillées,  
soit, une moyenne horaire de \$ 7.30 / heures.

- La vente des produits manufacturés s'est élevée à :  
\$ 2,470,500.00

- Le montant des salaires totaux payés est de :  
\$ 211,100.00

- Le montant des salaires payés en main d'oeuvre indirecte, soit le montant alloué pour la manipulation des produits non-manufacturés (Pour Revente) s'élève à :  
\$ 15,200.00

donc, le montant des salaires de main d'Oeuvre manufacturière est de :

\$ 211,100.00 - \$ 15,200.00 = \$ 195,900.00  
(M O Totale) - (M O Indirecte) = (M O Manufacturière)

- Le rendement de productivité sur les ventes de la période discutée se situe donc à :

\$ 195,900.00 x 100 / \$ 2,470,500.00 = 8 %  
(M O Manufacturière)/(Ventes Manufacturées)= (Rendement)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*Jacques Labille*



\* PROPOSITION DE BONIS SALARIAL \*  
( SUITE )

- Dans le cours de l'année 1983 - 1984 il y aurait une possibilité d'améliorer le rendement de productivité de 1 % .
- En économisant 1 % , soit un rendement de 7 % sur les ventes de 1983 - 1984, les valeurs deviennent les suivantes : Les ventes de produits manufacturés ont été budgétées à :  
\$ 2,500,000.00 pour l'année 1983 - 1984

$$7 \% \text{ de } \$ 2,500,000.00 = \$ 175,000.00$$

(Rendement) x (Ventes Man. Budgétées) = (Salaires M O Man. / 83-84)

DONC

$$\$ 195,900.00 - \$ 175,000.00 = \$ 20,900.00$$

(Salaires 82-83) - (Sal. Budgétés 83-84) = (Salaires Economisés)

- La Compagnie désirant de plus vous aider à améliorer votre rendement, nous proposons donc de réinvestir la moitié de cette économie en équipements, ce qui vous aidera à travailler efficacement et dans de meilleures conditions.

L'ECONOMIE SUR RENDEMENT POSSIBLE EST ALORS DE :

$$50 \% \text{ de } \$ 20,900.00 = \$ 10,450.00$$

$$( 1/2 ) \times ( \text{ Economie Budgétée } ) = ( \text{ Economie Bonis } )$$

- La Compagnie prévoit de plus, redistribuer ce 50 % du montant économiser entre les employés permanents seulement.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*James Labille*



LES PRODUITS *Duvernay* LTEE  
PRODUCTS LTD.

4711 BOUL. COUTURE  
ST-LEONARD, P.Q., H1R 3H7  
TEL.: 324-2400

\* PROPOSITION DE BONIS SALARIAL \*  
( SUITE )

TABLEAU EXPLICATIF

<u>1982 - 1983</u>	<u>1983 - 1984</u>
Ventes Manufacturées :	
\$ 2,470,500.00	\$ 2,500,000.00
Rendement :	
8 %	7 % (possibilité)
Heures Totales Travaillées :	
28,953	23,972
Heures Totales Travaillées par les employés permanents:	
25,196	20,855

- Pour une économie maximum sur le rendement, vous aurez la possibilité d'un gain de :

$$\begin{aligned} \$ 10,450.00 & / 20,855 \text{ Hres.} = \$0.50/\text{Hre.} \\ (\text{Economie Bonis}) & / (\text{Hres/Employés Permanents}) = (\text{Bonis Possible}) \end{aligned}$$

- Si nous examinons le total d'heures travaillées par un employé permanent (en moyenne), vous aurez la possibilité d'un gain annuel de :

$$\begin{aligned} 20,855 \text{ Hres.} & / 15 \text{ Employés} = 1,390 \text{ Hres.} \\ (\text{Hres/Emp. Permanents}) & / (\text{Nombre d'Emp. Perm.}) = (\text{Moy./Emp. Perm.}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 1,390 \text{ Hres.} & \times \$0.50/\text{Hre.} = \$ 695.00 / \text{Employé} \\ (\text{Moyenne/Employé}) & \times (\text{Bonis Possible}) = (\text{Bonis Annuel/Employé}) \end{aligned}$$

P. 3 de 4

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ *James Labille* \_\_\_\_\_



\* PROPOSITION DE BONIS SALARIAL \*  
( SUITE )

---

- Si les ventes augmentent au dessus du budget, le montant pourrait donc être plus élevé.
- Le calcul sera comptabilisé à chaque trimestre sur les chiffres cumulatifs.
- Notre but étant d'améliorer les communications entre employés et patrons, c'est par le biais d'une telle proposition que nous croyons ce projet réalisable.
- L'effort que la Compagnie fera pour améliorer le rendement, ainsi que la contribution des employés à être plus consciencieux et efficace peut servir à créer une atmosphère agréable pour tout le monde.
- Une bonne atmosphère de travail se reflète chez la clientèle et contribue à stimuler les ventes pour le bénéfice de tous.

\*\*\*\*\*

---

*Vernon Cole*

---

*Jacques Labille*

LETRE D'ENTENTE

ENTRE: LES PRODUITS DUVERNAY LTEE  
ci-après appelé l'Employeur,

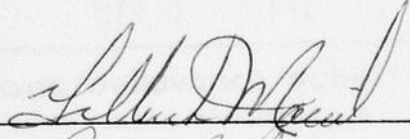
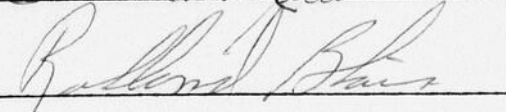
ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,  
LOCAL 1135  
ci-après appelé l'Union,

L'Employeur consent à verser à ses salariés assujettis au décret du Verre Plat, les salaires et primes tel que stipulé dans la convention collective en vigueur entre l'Association de l'Industrie du Verre Plat et Fenêtrage du Québec et Vitriers Travailleurs du Verre, Local 1135.

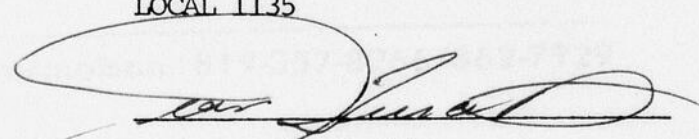
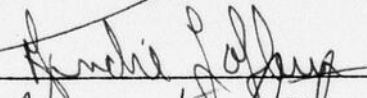
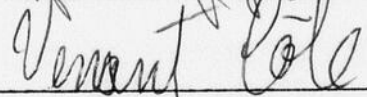
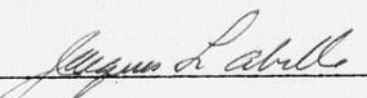
La présente lettre une fois déposée au Ministère du Travail fera partie intégrante de la convention collective et donne droit à tous les recours prévu à la convention collective et au Code du Travail.

Signé à Montréal, ce 3 ème jour de MARS 19 84.

LES PRODUITS DUVERNAY LTEE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,  
LOCAL 1135

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Le 7 mai 1981.

Vitries - Travailleurs du Verre,  
110 Ouest, Boul. Crémazie, Suite 660,  
Montréal, P.Q.  
H2P 1B9

Att: M. Robert Benoit

Sujet: Les Produits Duvernay Ltée,  
Article 7.02  
N/Dossier: L-1122-2-B811

Cher monsieur,

La présente fait suite à notre conversation de ce jour.

Suite au règlement intervenu dans le dossier en titre, et de façon à ce que le texte de l'article 7.02 soit dorénavant d'une application uniforme pour tout le monde, nous modifions la dernière phrase de cet article qui devra se lire comme suit:

7.02 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit être au service de l'employeur depuis vingt (20) jours et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par la convention ou autorisée par l'employeur durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement dans les quinze (15) jours ouvrables qui précèdent un jour férié, en autant que ce licenciement soit suivi d'un rappel dans les quinze (15) jours qui suivent ce jour férié, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié".

VOUS ATTENDRE

moisan/bellavance/aubert/lemelin/moisan/819-357-8266/362-7929

Z...

Ainsi donc, par voie de conséquence, une personne mise à pied dans les quinze (15) jours ouvrables qui précèdent une fête, devra être rappelée dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent pour pouvoir bénéficier du paiement de la fête.

En résumé, il faut donc qu'un salarié réunisse les deux conditions suivantes pour qu'il puisse avoir droit à un congé férié:

- avoir été licencié à l'intérieur des quinze (15) jours ouvrables qui précèdent un férié;
- au surplus, il faut qu'il ait été rappelé au travail dans les quinze (15) jours qui suivent le férié.

Ainsi donc, une personne mise à pied dans les quinze jours ouvrables qui précèdent une fête n'aura pas droit à l'indemnité de la fête si elle revient au travail à une date située après les quinze (15) jours qui suivent cette fête.

Au surplus, ainsi, une personne qui est licenciée avant ce quinze jours ouvrables qui précèdent, soit par exemple le seizième (16e) jour ouvrable qui précède un férié, ne recevra pas non plus le paiement de cette fête, même si elle revient au travail le troisième (3e) jour ouvrable qui suivra ce férié puisqu'elle ne réalisera pas les deux conditions que nous venons de mentionner dans cet article 7.02.

Ces exemples ci-haut donnés serviront dorénavant à guider l'application de l'article 7.02.

Copie de la présente est adressée à M. Gilbert Marcil pour son information.

Si des renseignements supplémentaires étaient requis ou si vous aviez des commentaires particuliers à formuler, n'hésitez pas à communiquer avec le soussigné.

Bien à vous,

MOISAN BELLAVANCE AUBERT LEMELIN LABBE POIRIE  
Par:

JB/sjr

Jules Bellavance, avocat

---

moisan/bellavance/aubert/lemelin/moisan/819-357-8266/362-7929